

KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA PERAWAT INSTALASI RUANG INAP

*Dini Kusumaningrum¹
Intaglia Harsanti²*

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

ABSTRAK

Profesi sebagai perawat merupakan suatu tugas mulia yang diemban oleh individu. Perawat merupakan tokoh penting terhadap laju berjalannya sebuah rumah sakit. Pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada para pasien memuaskan, maka pasien akan percaya dan kembali datang. Pelayanan yang baik akan terlaksana jika perawat merasakan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada perawat instalasi ruang inap. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kepuasan kerja dan intensi turnover. Adapun untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan kuesioner kepuasan kerja sedangkan untuk mengukur intensi turnover menggunakan skala intensi turn over. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 perawat di salah satu rumah sakit swasta di Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada perawat instalasi ruang inap sebesar 6,8% dan sisanya 93,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Intensi Turnover, Perawat*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Sebuah rumah sakit akan memberikan pelayanan optimal apabila didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan rumah sakit pun sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Menurut Cascio (dalam Nasution, 2009) manusia adalah sumber daya dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan.

Pelayanan kesehatan termasuk industri jasa kesehatan yang utama, setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap

penerimaan jasa pelayanan kesehatan. Baik buruknya kinerja organisasi dapat diukur dari kinerja medis dan non medis dalam memberikan pelayanan pada pasien. Perawat adalah salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit (Mariyanti & Citrawati, 2011). Menurut *International Council of Nursing*, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, memiliki wewenang untuk memberikan pelayanan dan peningkatan kesehatan, serta pencegahan penyakit di negara tersebut. Sedangkan dalam undang-undang RI Nomor 23 Tahun 1992

tentang kesehatan, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan (Kusnanto, 2004).

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya manajemen sumber daya manusia semakin pesat dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan terhadap pekerjaannya. Salah satu masalah dalam organisasi yang sering didapatkan menyangkut sumber daya manusia adalah masalah *turnover* yang terjadi pada karyawan dalam organisasi tersebut. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain. Menurut Mobley (dalam Saining, Hamzah & Indar, 2011) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukarela atau perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Bahkan, beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan lain (Etnaningtiyas, 2011).

Saat ini, salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit yaitu tingkat kepuasan, dimana tingkat kepuasan rumah sakit masih berorientasi kepada pelanggan atau pasien. Rumah sakit sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa seharusnya juga memperhatikan kepuasan karyawan karena berhubungan dengan kepuasan pelanggan atau pasien. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa dalam organisasi jasa, pemeliharaan dan peninggalan pelanggan bergantung bagaimana karyawan berhubungan dengan pelanggannya. Karyawan yang merasa

lebih puas bisa meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif yang dihargai oleh pelanggannya sehingga pelanggan memandang bahwa ia mendapatkan pelayanan yang baik. Kualitas ini membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

Handoko (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan Hasibuan (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Perawat yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosbi di satu rumah sakit swasta di Jakarta tentang kepuasan kerja perawat dengan pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 129 perawat, didapatkan hasil bahwa perawat yang berada pada kategori puas berjumlah 89,9% dan perawat yang berada pada kategori tidak puas berjumlah 10,1%. Berdasarkan sebaran jawaban responden dimensi kepuasan kerja terlihat mayoritas perawat yang berada pada kategori puas yaitu independen 86,8%, pelayanan sosial 62%, kreatifitas 82,2%, menggunakan kemampuan sendiri 94,6%, promosi 75,2%, aktifitas 76,7%, nilai moral 85,3%, keamanan 84,5%, kebijakan perusahaan 67,4%, supervisi 94,6%, rekan kerja 70,5%, pengakuan 69,8%, prestasi 76%, kompensasi 65,9% dan perawat yang berada pada kategori tidak puas pada dimensi status sosial 42,6%, tehnik pengawasan 30,2%, tanggung jawab 41,9%, kondisi tempat kerja 32,7% (Rosbi, 2013).

Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Seorang

pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada keserasian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja (Hasibuan, 1992). Selain itu Handoko (1992) juga mengatakan bahwa Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan. Penelitian juga dilakukan oleh Wijayanti (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap intensi keluar dengan nilai sebesar 40,7 persen. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Andini (2006) didapat hasil bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu, ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat kontribusi dari kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada perawat instalasi rawat inap.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah 100 orang perawat dibagian instalasi ruang inap yang bekerja di salah satu rumah sakit Usada Insani, Tangerang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana sampel yang diambil adalah sampel yang memiliki ciri-ciri spesifik yang telah peneliti tentukan. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah perawat dibagian instalasi ruang inap dengan kriteria masa kerja minimal satu tahun.

Untuk mengukur kepuasan kerja pada perawat digunakan skala kepuasan kerja yang telah peneliti modifikasi dari skala yang telah disusun oleh Muadi (2009) berdasarkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1988) yaitu imbalan, pengawasan, kondisi pekerjaan, teman sekerja, keamanan kerja dan kesempatan berprestasi. Skala ini terdiri dari 27 aitem dengan rentangan angka korelasi antara 0,316 sampai dengan 0,622 dan angka koefisien reliabilitas sebesar 0,895.

Untuk mengukur intensi *turnover* pada perawat digunakan skala intensi *turnover* yang disusun oleh Anggraini (2013) berdasarkan tiga indikator yang dikemukakan oleh Lee (2000), yaitu pikiran untuk keluar dari organisasi, kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru, dan keaktifan dalam mencari pekerjaan baru. Skala intensi *turnover* terdiri dari 5 aitem kepuasan kerja dengan rentangan korelasi antara 0,413 sampai dengan 0,700 dan angka koefisien reliabilitas sebesar 0,727. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana memperoleh nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,068. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap intensi *turnover* sebesar 6,8% sedangkan

93,2% merupakan faktor lain yang mempengaruhi di luar penelitian ini. Diketahui pula hasil korelasi product moment sebesar -0.261 ($p < 0,01$) yang menunjukkan arah hubungan negatif yang sangat signifikan. Artinya bahwa jika kepuasan kerja individu tinggi maka

intensi *turn over* rendah, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka intensi *turnover* tinggi. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap intensi *turnover* diterima.

Tabel 1. Uji Hipotesis Anova Regresi Sederhana

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43.047	1	43.047	7.162	.009 ^a
1 Residual	589.063	98	6.011		
Total	632.110	99			

Tabel 2.
Koefisien Determinasi pada Regresi Antara Variabel
Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 ^a	.068	.059	2.452

Tabel 3. Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment Pearson*
Correlations

		Kepuasan Kerja	Intensi <i>Turnover</i>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-.261 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.004
	N	100	100
Intensi <i>Turnover</i>	Pearson Correlation	-.261 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	.004	
	N	100	100

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat instalasi ruang inap. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik *product moment Pearson* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,261$ dengan taraf signifikansi uji sebesar 0,004. Analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan diterima, yang artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan

intensi *turnover* pada perawat instalasi ruang inap. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat maka semakin rendah intensi *turnover* pada perawat, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada perawat maka semakin tinggi intensi *turnover* pada perawat.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada perawat instalasi ruang inap menghasilkan nilai $F=7,162$ dengan signifikansi sebesar 0,009 ($p <$

0,01). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan diterima, yang artinya terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* yang sangat signifikan pada perawat instalasi ruang inap. Kemudian, berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* diketahui hasil *R Square* sebesar 0,068. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan dari kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 6,8% dan sisanya sebesar 93,2% merupakan faktor lain yang mempengaruhi di luar penelitian ini seperti iklim organisasi, kinerja, beban kerja, ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, stres kerja dan budaya perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Langitan (2010) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian *turnover* perawat di rumah sakit Bhakti Yudha Depok didapatkan hasil bahwa variabel karakteristik responden, kepuasan kerja, hubungan kerja, iklim organisasi, kinerja perawat dan beban kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kejadian *turnover* perawat pelaksana, namun iklim kerja dan kinerja perawat merupakan variabel yang sangat dominan mempengaruhi terjadinya *turnover*.

Dampak yang timbul apabila seorang karyawan merasa tidak ada keserasian antara harapannya dengan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja adalah rasa ketidakpuasan. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja dan salah satunya adalah perputaran karyawan (*turnover*). Menurut Robbins & Judge (2008) ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Robbins (2008) membagi empat cara seorang karyawan mengungkapkan rasa ketidakpuasan kerjanya, salah satunya adalah keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru

dan mengundurkan diri. Penelitian senada juga dilakukan oleh Nugroho (2012) yang memperoleh hasil bahwa ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar. Namun ketidakamanan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk keluar pada perawat.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Nayaputera (2011) mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover* menyimpulkan bahwa intensi *turnover* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh besarnya persepsi karyawan akan kepuasan kerja dan stres kerja sebagai alasan keluar atau *resign*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (2007) menyimpulkan bahwa hubungan antara budaya perusahaan dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan bersifat negatif, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dan semakin kuat budaya perusahaan maka semakin rendah tingkat intensi *turnover* karyawan.

Berdasarkan dari perhitungan *mean* empirik dan *mean* hipotetik yang sudah dihitung bahwa kepuasan kerja pada perawat instalasi ruang inap di rumah sakit Usada Insani Tangerang dalam kategori sedang dan intensi *turnover* pada perawat instalasi ruang inap di rumah sakit Usada Insani Tangerang dalam kategori sedang. Hal ini mungkin dikarenakan perawat instalasi ruang inap di rumah sakit Usada Insani memandang bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini cukup menyenangkan tetapi ada kemungkinan untuk berperilaku intensi *turnover* yang sedang juga. Hal ini mungkin dapat dipengaruhi berdasarkan bagaimana pihak rumah sakit dapat memberikan imbalan yang sesuai dengan perawat, pengawasan yang diberikan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, teman sekerja yang baik, adanya keamanan kerja yang disediakan oleh pihak rumah sakit kepada perawat, serta adanya kesempatan berprestasi.

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada usia lebih dari 40 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan usia lainnya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko (1993) bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka, seperti pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Para karyawan yang lebih muda, dilain pihak cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab lainnya.

Kemudian berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa intensi *turnover* pada usia 31 sampai 35 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan usia lainnya. Hal ini mungkin disebabkan harapan-harapan yang mereka inginkan di tempat kerjanya saat ini tidak dapat terpenuhi, sehingga mereka memiliki intensi *turnover* yang lebih tinggi. Hal ini dapat peneliti lihat dalam hasil rata-rata (*mean*) kepuasan kerja terendah terletak pada perawat yang berusia 31 sampai 35 tahun. Kemudian hal ini mungkin disebabkan juga rata-rata usia perawat umur 31 sampai 35 tahun merupakan perawat wanita yang sudah menikah, sehingga mereka memiliki kecenderungan *turnover* yang tinggi. Hal ini berdasarkan dengan hal yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2008), wanita memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pria. Karena wanita yang dimaksud Robbins adalah wanita yang sudah menikah dimana wanita memiliki dua peran dan tanggung jawab yang besar, baik sebagai ibu rumah tangga maupun wanita karir.

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada perawat laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan

perawat perempuan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andini (2006) didapatkan hasil bahwa karyawan laki-laki lebih cenderung melakukan intensi *turnover* dibandingkan dengan karyawan perempuan yang cenderung lebih sabar dalam menghadapi pekerjaannya. Namun, peneliti meninjau kembali pada kuesioner bahwa usia dan lama kerja perawat laki-laki berada pada usia muda dengan lama kerja kurang dari 3 tahun. Hal ini mungkin menjadi penyebab banyak perawat laki-laki yang memiliki intensi *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat wanita. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa karyawan dengan usia muda dan lama kerja kurang dari 3 tahun cenderung memiliki tingkat *turnover* lebih tinggi.

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan pendidikan, diketahui bahwa perawat yang memiliki pendidikan terakhir S1 memiliki tingkat kepuasan kerja dan intensi *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan SPK dan D3. Mowday (dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*, dalam hal ini Maier (dalam Novliadi, 2007) membahas pengaruh intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan, seseorang mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya terbatas pula (Handoyo, dalam Novliadi 2007)

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan lama kerja, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat dengan lama kerja lebih dari 20 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan perawat

lainnya yang memiliki lama kerja kurang dari 20. Hal ini mungkin disebabkan perawat yang sudah memiliki lama kerja lebih dari 20 tahun cenderung lebih terpuaskan karena mereka memiliki pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih baik dalam situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa masa kerja dan usia memiliki korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja, semakin lama masa kerja seseorang maka semakin merasa terpuaskan.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat instalasi ruang inap. Hasil analisis regresi sederhana menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,01$) dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang artinya terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* yang sangat signifikan pada perawat instalasi ruang inap yang sangat signifikan dan kontribusinya sebesar 6,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada RS Muhammadiyah Semarang. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Anggraini, M. I. D. P. (2013). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Etnaningtyas, A. P. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah.
- Handoko, T. H. (1993). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (1992). *Manajemen sumber daya manusia : Dasar dan kunci keberhasilan*. Cetakan keempat. Jakarta : Haji Masagung.
- Kusnanto. (2004). *Pengantar profesi dan praktik keperawatan profesional*. Jakarta : EGC
- Langitan, R. E. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian *turnover* perawat pelaksana tahun 2009. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2011). *Burnout* pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan RSAB harapan kita. *Jurnal Psikologi*, 9(2).
- Muadi. (2009). Hubungan iklim dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap BRSUD Waled. *Tesis*. Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Nasution, W. A. (2009). Pengaruh stres kerja karyawan terhadap intensi *turnover* pada *call center* telkomsel di medan. *Jurnal Mandiri*, 4(1). ISSN : 1907- 4158.
- Nayaputera, Y. (2011). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover customer service employee* di PT. Plaza Indonesia *realty* tbk. *Tesis*. Program Pascasarjana Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Novliadi, F. (2007). Intensi *turnover* karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Nugroho, A. K. (2012). Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada

- perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosbi, L. (2013). *Kepuasan kerja perawat*. Diakses pada tanggal 28 Februari 2015
www.kompasiana.com.
- Saining, J. P. G., Hamzah, A., & Idar. (2011). Analisis faktor keinginan pindah kerja (*intention turnover*) perawat di rumah sakit umum daerah (RSUD) kabupaten Buol provinsi Sulawesi Tengah.
- Wijayanti, F. C. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial*.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1988). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta : Bina Aksara